



# Consejo de Administración

346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022

Sección Institucional

INS

**Fecha:** 6 de octubre de 2022

**Original:** inglés

Cuarto punto del orden del día

## Seguimiento de la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión (2021)

Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030

### Finalidad del documento

En el presente documento se propone la Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030, así como un plan de acción para la primera fase de aplicación correspondiente a 2022-2025, a fin de dar curso a las Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en diciembre de 2021. Se invita al Consejo de Administración a proporcionar orientaciones acerca de la estrategia y el plan de acción propuestos (véase el proyecto de decisión en el párrafo 34).

**Objetivo estratégico pertinente:** Empleo.

**Resultado más pertinente:** Resultado 5: Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo.

**Repercusiones en materia de políticas:** La estrategia y el plan de acción orientarán la labor de la Oficina en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente durante los periodos 2022-2030 y 2022-2025, respectivamente.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Véanse los párrafos 32 y 33.

**Seguimiento requerido:** Aplicación de la estrategia y del plan de acción con arreglo a las orientaciones que facilite el Consejo de Administración.

**Unidad autora:** Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT).

**Documentos conexos:** [ILC.109/Resolución XVII](#); [ILC.110/Resolución III](#); [ILC.110/Resolución IV](#); [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#); [GB.341/PFA/1](#).

## ▶ 1. Antecedentes y contexto

---

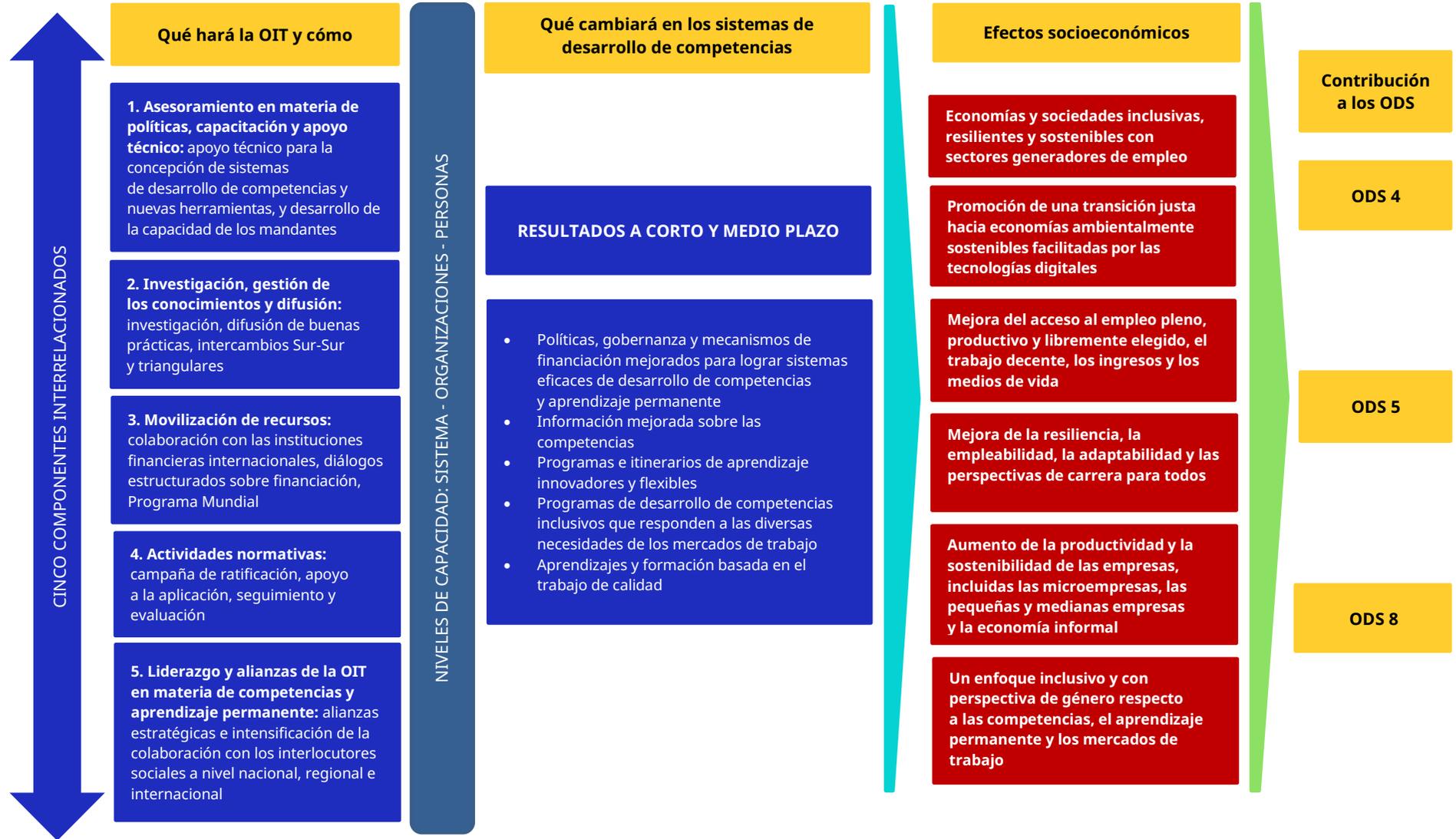
1. El desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente son una inversión para el futuro. Los factores de cambio mundiales, como los cambios tecnológicos, el cambio medioambiental y climático, los cambios en los patrones de la globalización o la evolución demográfica, y crisis como la pandemia de COVID-19 están transformando las sociedades, las economías y el mundo del trabajo. Estas transformaciones pueden beneficiar a los trabajadores y a las empresas, pero también pueden ser disruptivas y causar desempleo, subempleo, transiciones difíciles de los jóvenes al mercado de trabajo, desajustes entre la oferta y la demanda de competencias, en particular déficits y escasez de competencias, desigualdades e ineficiencias. Los sistemas eficaces e inclusivos de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente mejoran la adaptabilidad de la oferta de competencias a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo y, por consiguiente, funcionan como catalizadores esenciales del desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, como se refleja en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular los ODS 4, 5 y 8.
2. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en su 109.<sup>a</sup> reunión (2021), una Resolución y unas Conclusiones relativas a las competencias y el aprendizaje permanente (en adelante, Conclusiones de 2021). En ellas se reflejan los principios de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, y del Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de 2021. Además, la Conferencia adoptó, en su 110.<sup>a</sup> reunión (2022), una resolución y unas conclusiones en las que se ponía de relieve la importancia de los aprendizajes de calidad, así como las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo, en las que se destacaba la importancia de garantizar el derecho a una educación de calidad y promover el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente para todos, abordando los déficits y la inadecuación de las competencias mediante el fortalecimiento de los sistemas de aprendizaje permanente y la mejora de la empleabilidad.
3. En las Conclusiones de 2021 se exponía un marco de acción para guiar a la Organización y a la Oficina en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente y se solicitaba al Director General que elaborara la estrategia y el plan de acción de la OIT sobre competencias y aprendizaje permanente. En el periodo transcurrido desde la adopción de las Conclusiones de 2021, la Oficina ya ha estado trabajando en la aplicación de las diversas recomendaciones, así como en la elaboración de la estrategia a más largo plazo y el plan de acción que figuran en el presente documento destinado al Consejo de Administración.
4. La estrategia que aquí se presenta abarca el periodo 2022-2030, mientras que el plan de acción se limita al primer periodo de aplicación correspondiente a 2022-2025. En ellos se describe el modo en que la OIT, en colaboración con los asociados para el desarrollo pertinentes, el mundo académico y otras partes interesadas clave, reforzará su liderazgo mundial en el ámbito de los sistemas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente. Estas propuestas concuerdan plenamente con el Programa y Presupuesto para 2022-2023 y con las propuestas presentadas en el documento titulado «Examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2024-2025» (GB.346/PFA/1).

## ▶ 2. Estrategia

---

5. El objetivo general de la estrategia consiste en facilitar el desarrollo de sistemas resilientes basados en el diálogo social que brinden un acceso inclusivo a oportunidades de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente de alta calidad para todos, con el fin de promover el desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.
6. La estrategia tiene el propósito de mejorar la capacidad de la Oficina, en particular mediante la asignación de recursos del actual Programa y Presupuesto y de los programas y presupuestos futuros, así como a través de la movilización de recursos extrapresupuestarios, para ayudar a los mandantes a formular marcos integrales y coordinados de políticas de aprendizaje permanente en ámbitos de políticas complementarios. Recordando la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y reconociendo que la educación es un derecho de todos, la estrategia trata de alentar a los Miembros a que adopten medidas en los siguientes cinco pilares complementarios que se refuerzan mutuamente, dando así curso a las Conclusiones de 2021:
  - pilar 1: políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente;
  - pilar 2: información mejorada sobre las necesidades de competencias;
  - pilar 3: programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles;
  - pilar 4: programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo, y
  - pilar 5: aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas.
7. En los cinco pilares se definen resultados a corto y medio plazo, que corresponden a aspectos fundamentales de un sistema eficaz de competencias y aprendizaje permanente, que se refuerzan mutuamente y que constituyen un todo interdependiente, en lugar de elementos aislados.
8. La teoría del cambio que se presenta a continuación ilustra un proceso basado en cinco componentes con sus efectos a largo plazo en la sociedad y la economía; los resultados a corto y medio plazo fruto de los cambios sistémicos e institucionales, y las mejoras previstas en la información sobre las necesidades de competencias, la ejecución, el acceso y la inclusividad. Para lograr estos resultados, la OIT deberá llevar a cabo actividades de investigación, apoyo técnico, capacitación y movilización de recursos.

► Gráfico 1. Teoría del cambio



## **Pilar 1. Políticas, gobernanza y mecanismos de financiación mejorados para lograr sistemas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente**

9. Para elaborar políticas coherentes que incluyan la educación, la formación y el aprendizaje permanente como parte integral de políticas y programas económicos, fiscales, sociales y del mercado de trabajo integrales, se necesita una colaboración fructífera de todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los Gobiernos. Los sistemas bien concebidos fomentan la coordinación de las distintas partes interesadas en torno a diferentes políticas para alcanzar objetivos fundamentales como la empleabilidad de los jóvenes y el éxito de las transiciones laborales. Para que los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente puedan responder a los intereses y las aspiraciones profesionales de las personas y satisfacer las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, es esencial mejorar la gobernanza sobre la base del diálogo social, con funciones y responsabilidades claras, y contar con mecanismos de financiación innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles.
10. Este pilar comporta las siguientes medidas:
  - a) desarrollar y apoyar la aplicación y evaluación de políticas, estrategias y sistemas integrales de aprendizaje permanente, basados en un enfoque interministerial, a través del diálogo social y sustentados en instituciones sólidas, autónomas y responsables y en la coordinación entre todas las partes interesadas pertinentes;
  - b) reforzar la coherencia de las políticas en materia de competencias y aprendizaje permanente con otras políticas públicas y estrategias de recuperación de la COVID-19 y otras crisis para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, garantizando el acceso universal a las competencias y el aprendizaje permanente y a mercados de trabajo equitativos e inclusivos y promoviendo los vínculos entre las competencias, el empleo y la productividad;
  - c) fortalecer la capacidad de las instituciones y de los mecanismos institucionales nacionales con miras al establecimiento, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias y programas de adquisición de competencias y aprendizaje permanente y la coordinación con todas las partes interesadas pertinentes;
  - d) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales con respecto a la formulación, aplicación y evaluación de políticas, estrategias y programas de desarrollo de competencias;
  - e) establecer mecanismos de financiación innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles, incluidos sistemas de incentivos para los aprendientes y las empresas, con una asignación y gestión eficaces y eficientes de los fondos, en cooperación con los interlocutores sociales, y
  - f) establecer sistemas robustos para el aseguramiento de la calidad, la evaluación y la certificación dinámicas de las competencias y habilidades y el reconocimiento de los conocimientos previos, así como sistemas de apoyo al desarrollo profesional permanente, para propiciar las transiciones de los jóvenes y los adultos, con la participación de los interlocutores sociales.

## Pilar 2. Información mejorada sobre las necesidades de competencias

11. Para adaptar la oferta de competencias y fomentar la empleabilidad y la productividad, es esencial determinar y prever las competencias necesarias sobre la base del diálogo social y de la información relativa al mercado de trabajo. La información sobre las necesidades de competencias actuales y futuras ayuda a los proveedores de formación a ajustar eficazmente sus planes de estudios, y a los aprendientes a conocer las competencias que se requieren en el mercado de trabajo. La información sobre las competencias es necesaria para reducir el riesgo de inadecuación de las competencias (sobrecalificación o subcalificación, déficits de competencias, escasez de competencias y obsolescencia de las competencias).
12. Este pilar comporta las siguientes medidas:
  - a) establecer sistemas coordinados para detectar desajustes entre las competencias, los puestos de trabajo y las aspiraciones, con la participación de las instituciones pertinentes y los interlocutores sociales, utilizando el amplio abanico de información sobre el mercado de trabajo y las últimas tecnologías y herramientas;
  - b) determinar y prever las necesidades de competencias en las actividades económicas que promueven la transformación estructural y el trabajo decente en consonancia con políticas más amplias en materia de inversión, comercio, digitalización, medio ambiente e industria, lo que también incluye responder a las necesidades de competencias específicas de cada sector, como las relativas a las economías digitales, creativas y ambientalmente sostenibles y a los sectores y ocupaciones afectados por factores de cambio mundiales, en los que también se concentrará buena parte de las nuevas oportunidades de empleo, como la economía del cuidado, y
  - c) realizar estudios de investigación sobre el efecto en el empleo de las políticas y programas de adquisición de competencias y aprendizaje permanente para examinar su eficacia, eficiencia e inclusividad.

## Pilar 3. Programas e itinerarios de aprendizaje innovadores y flexibles

13. Para facilitar que los programas de formación tengan efectos en el empleo, cumplan las aspiraciones profesionales de las personas y mejoren la productividad y la sostenibilidad de las empresas, deben ser de calidad, pertinentes, flexibles e inclusivos y organizarse en itinerarios permeables.
14. Este pilar comporta las siguientes medidas:
  - a) apoyar a los proveedores de formación públicos y privados en la elaboración, aplicación y evaluación de programas de formación y certificación equitativos, con perspectiva de género, flexibles e innovadores, que incluyan el aprendizaje mediante tecnologías digitales y dispositivos móviles y la formación combinada, basándose en el interés y las aptitudes de las personas y en las necesidades del mercado de trabajo;
  - b) fomentar el desarrollo de competencias fundamentales, incluidas las competencias sociales y emocionales, las competencias cognitivas, las competencias digitales básicas y las competencias pertinentes para lograr economías ambientalmente sostenibles;
  - c) establecer sistemas robustos para la validación de las competencias y habilidades (entre ellas las microcredenciales y el reconocimiento de los conocimientos previos) y la orientación profesional, con la participación de los interlocutores sociales, a fin de crear itinerarios de aprendizaje permanente, posibilitar la portabilidad de las competencias y facilitar la movilidad laboral, social y geográfica;

- d) asegurar el desarrollo efectivo de la fuerza de trabajo y oportunidades de trabajo decente para los docentes y formadores, los evaluadores y otro personal pertinente, a fin de salvaguardar la impartición de formación de alta calidad mediante nuevos métodos;
- e) facilitar estrategias de digitalización integrales que apoyen los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente mediante tecnologías innovadoras, una conectividad asequible a internet y acceso a equipos, dispositivos, contenidos y herramientas, inclusive mediante alianzas de colaboración público-privada, así como otras medidas para reducir la fractura digital y la brecha digital de género, y
- f) promover un entorno propicio y una predisposición al aprendizaje, y detectar y abordar los obstáculos de carácter discriminatorio, los obstáculos relacionados con el costo del aprendizaje y el tiempo que este requiere y los obstáculos motivacionales, a través de campañas de sensibilización o servicios de orientación.

#### **Pilar 4. Programas de desarrollo de competencias inclusivos que responden a las diversas necesidades de los mercados de trabajo**

15. Para fomentar economías y sociedades diversas es esencial asegurar un acceso inclusivo al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente, ya que ello contribuye a combatir la segregación de género y las prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo, reduce la transmisión intergeneracional de las desigualdades y facilita la transición de los trabajadores y las empresas a la formalidad. Por consiguiente, es necesario adoptar medidas amplias e integradas para lograr una participación equitativa en el aprendizaje permanente, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los refugiados y otras personas y grupos en situación vulnerable o desfavorable. También debe prestarse apoyo a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas.
16. Este pilar comporta las siguientes medidas:
  - a) promover soluciones innovadoras para una formación inclusiva que tenga en cuenta las necesidades de todos los aprendientes en relación con el entorno de formación, los métodos de contratación, la metodología de evaluación y su transición al mercado de trabajo;
  - b) crear entornos de formación con perspectiva de género que fomenten una participación equitativa de mujeres y hombres, promuevan las especialidades de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas entre las mujeres y conciben planes de acción con perspectiva de género, y
  - c) promover enfoques integrados con respecto a las necesidades de los aprendientes vulnerables y las distintas unidades económicas, incluidos los trabajadores por cuenta propia, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, mediante actividades de sensibilización, divulgación, formación de base comunitaria, orientación profesional, reconocimiento y validación de las competencias (incluidas las de los migrantes, los refugiados y los trabajadores del sector del cuidado), formación preprofesional, apoyo posterior a la formación, apoyo financiero y no financiero, coordinación con la protección social y servicios complementarios, incluidos los servicios de empleo.

## Pilar 5. Aprendizajes y formación basada en el trabajo de calidad en aras de la empleabilidad, la productividad y la sostenibilidad de las empresas

17. La promoción y el desarrollo de sistemas de aprendizajes y de formación basada en el trabajo de calidad mejoran la empleabilidad de los aprendientes, así como la productividad y la sostenibilidad de las empresas. Los aprendizajes de calidad aumentan la pertinencia para el mercado de los programas de desarrollo de competencias, puesto que fomentan alianzas sostenibles entre el sector público y el sector privado. Los aprendizajes deberían promoverse y regularse, a través del diálogo social, para asegurar su calidad y aumentar su atractivo para los aprendices y las empresas.
18. Este pilar comporta las siguientes medidas:
  - a) establecer, aplicar y evaluar sistemas de aprendizajes y de formación basada en el trabajo de calidad para los adultos y los jóvenes, con la participación de los interlocutores sociales, tanto en su condición de diseñadores como de proveedores;
  - b) fortalecer las alianzas entre los Gobiernos, los empleadores, los trabajadores y los proveedores de formación para concebir y ejecutar programas de aprendizajes y de formación basada en el trabajo de calidad que ofrezcan protección social y condiciones de trabajo decentes, lo que también incluye la seguridad y salud en el trabajo;
  - c) mejorar la capacidad de los proveedores de formación y de las empresas para concebir e implementar aprendizajes de calidad, así como los servicios de apoyo a tal efecto;
  - d) ampliar el acceso de los trabajadores de la economía informal a la formación basada en el trabajo de calidad, mediante la mejora de los sistemas de aprendizajes informales y la facilitación de la transición de estos trabajadores a la economía formal, y
  - e) mejorar la planificación, el desarrollo y la utilización de las competencias en los lugares de trabajo, lo que también incluye reconocer y valorar adecuadamente las competencias, mediante mejores prácticas de gestión de los recursos humanos.

### ► 3. Plan de acción

---

19. Para contribuir al objetivo a largo plazo de promover el desarrollo humano, el empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos, el incremento de la productividad y el desarrollo sostenible, la Oficina aplicará un plan de acción con el fin de alcanzar resultados a corto y medio plazo en los cinco pilares. En él se describen los medios que se emplearán para crear un entorno propicio que permita a los mandantes trabajar en pro de sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente más inclusivos y eficaces.
20. El plan de acción se basa en las Conclusiones de 2021, es acorde con las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y se ajusta al Programa y Presupuesto de la OIT.
21. El plan consta de cinco componentes operativos interrelacionados que se refuerzan mutuamente:
  - componente 1: asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico;
  - componente 2: investigación, gestión de los conocimientos y difusión;

- componente 3: movilización de recursos;
- componente 4: actividades normativas;
- componente 5: liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente.

## Componente 1. Asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico

22. Con objeto de prestar apoyo a los Gobiernos y los interlocutores sociales en la concepción y aplicación de sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en consonancia con los pilares descritos anteriormente, la Oficina:
- a) proporcionará asesoramiento basado en datos empíricos sobre políticas, estrategias y programas nacionales, subnacionales y sectoriales y su integración con las políticas y estrategias de empleo y otras políticas y estrategias públicas, y sobre la importancia de la cooperación tripartita para crear sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente;
  - b) elaborará herramientas y metodologías que respondan a las necesidades de los mandantes y los mercados de trabajo en materia de competencias y aprendizaje permanente y facilitará su uso a nivel nacional y sectorial, aprovechando plenamente las nuevas tecnologías para mejorar la magnitud y el alcance de los servicios;
  - c) apoyará el fortalecimiento de la capacidad de los Gobiernos, las instituciones y los proveedores de formación, en particular a través del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR) y otros asociados pertinentes;
  - d) apoyará el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales a través de programas de acción sobre temas actuales relativos a las competencias, la gobernanza tripartita y su función como proveedores de servicios de desarrollo de competencias;
  - e) facilitará la concepción y aplicación a título experimental de medidas innovadoras para lograr cambios sistémicos, en particular mediante el Mecanismo de Innovación en Competencias, las convocatorias sobre innovación y competencias, los laboratorios de innovación y la Red de innovación en materia de competencias de la OIT;
  - f) prestará apoyo a las instituciones de desarrollo de competencias a nivel regional, en particular en África y Asia, para que se transformen en centros de excelencia, de manera similar a los centros regionales de desarrollo de competencias existentes en Europa y en América Latina y el Caribe, como el OIT-CINTERFOR, y los ayudará a convertirse en centros regionales de servicios sobre aprendizaje permanente, y
  - g) ejecutará programas y proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de ayudar a los Miembros a establecer y fortalecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en consonancia con los Programas de Trabajo Decente por País y en colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países.

## Componente 2. Investigación, gestión de los conocimientos y difusión

23. Con el fin de desarrollar nuevos conocimientos y promover el intercambio recíproco de conocimientos entre los mandantes, la Oficina:
- a) llevará a cabo estudios de investigación de alta calidad sobre las oportunidades y los desafíos contemporáneos en materia de competencias;
  - b) elaborará productos avanzados de difusión de conocimientos, teniendo en cuenta la evolución de las aspiraciones de las personas y las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo, en estrecha colaboración con los asociados para el desarrollo, el mundo académico y otras partes interesadas fundamentales;
  - c) priorizará la aplicación de los conocimientos en estrecha colaboración con los asociados para el desarrollo en los países seleccionados;
  - d) apoyará el intercambio de conocimientos y la difusión de las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas, en particular mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, las comunidades de intercambio de prácticas y el Mecanismo de Innovación en Competencias de la OIT y su Red de innovación en materia de competencias, y
  - e) empleará métodos innovadores para medir los resultados en materia de empleo de los programas de formación, mediante el uso de nuevas tecnologías como la herramienta *Service Tracker* de la OIT y otras herramientas para la realización de encuestas.

## Componente 3. Movilización de recursos

24. Con el fin de movilizar recursos destinados a los mandantes y a las funciones de apoyo de la Oficina, esta última:
- a) organizará periódicamente diálogos estructurados sobre financiación a nivel nacional y mundial y reforzará las alianzas, especialmente en los países;
  - b) abogará ante las instituciones financieras internacionales por una mayor inversión en los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, y respaldará la aplicación de políticas y estrategias nacionales;
  - c) colaborará con los Miembros para ayudarles a mejorar la transparencia de sus actividades y a diversificar sus fuentes de financiación, y
  - d) estudiará oportunidades de financiación mancomunada para destinar recursos consolidados sobre la base de las prioridades establecidas en el Programa y Presupuesto, que complementen el presupuesto ordinario de la OIT, y los asignará en función de las necesidades definidas en cada país.

## Componente 4. Actividades normativas

25. Con objeto de promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, la Oficina:
- a) llevará a cabo una campaña de ratificación del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142);

- b) estudiará los posibles obstáculos que dificultan la ratificación y aplicación del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y proporcionará asistencia técnica para superarlos, y
- c) realizará un seguimiento de la aplicación de otras normas existentes.

## **Componente 5. Liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente**

- 26. La estructura tripartita de la OIT y su capacidad para tratar de manera integral todos los aspectos de la demanda y la oferta de los mercados de trabajo, gracias a su capacidad técnica y sus redes, la convierten en un actor esencial realmente único en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente. La Secretaría de las Naciones Unidas ha invitado a la OIT a desempeñar un papel fundamental en dicho ámbito, lo que incluye la organización de la Cumbre sobre la Transformación de la Educación de 2022, debido a su mandato único y la función de sus mandantes tripartitos en el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente.
- 27. Con el fin de reafirmar el mandato de justicia social de la OIT, reforzar su liderazgo en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente y estrechar sus alianzas con una amplia variedad de organizaciones, la Oficina:
  - a) promoverá enfoques tripartitos en el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, incluida la gobernanza tripartita, a fin de apoyar la coherencia de las políticas a nivel mundial, regional y nacional;
  - b) forjará alianzas estratégicas a nivel mundial, regional y nacional para llevar a cabo campañas y programas conjuntos, en colaboración con foros multilaterales como el G20, el G7 y los BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), con organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y con otras iniciativas en materia de educación y competencias como la Alianza Mundial para la Educación, en particular en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los ODS y «Nuestra Agenda Común» del Secretario General de las Naciones Unidas, diversas cumbres y sus actividades de seguimiento hasta 2030, así como el Programa Mundial sobre Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Permanente de la OIT, y
  - c) reforzará las alianzas y la cooperación dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas, a través de acuerdos bilaterales y en el marco del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional y otros mecanismos.

## **► 4. Coordinación, seguimiento y evaluación de la aplicación**

---

- 28. La estrategia abarca el periodo 2022-2030 y se sustenta en un plan de acción inicial en el que se describen las metas intermedias a corto y medio plazo durante el periodo 2022-2025, que coincide con el ciclo del Programa y Presupuesto. Para realizar un seguimiento de los avances, se establecerá un conjunto de indicadores.
- 29. La aplicación correrá a cargo del Servicio de Competencias y Empleabilidad, con la participación de otras unidades, servicios y departamentos, en estrecha coordinación con las

oficinas exteriores y en colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países, otras organizaciones internacionales, las instituciones financieras internacionales y otros asociados para el desarrollo.

30. En 2026 se llevará a cabo una revisión a mitad de periodo, que proporcionará información para la preparación de la segunda fase, que se prolongará hasta finales de 2030. En 2031 se realizará una evaluación de los resultados y del impacto de la estrategia. A tal fin se concebirá un plan de seguimiento y evaluación, que incluirá una agrupación estratégica de evaluaciones.

## ▶ 5. Riesgos e hipótesis

---

31. Es posible que sea necesario ajustar la estrategia y el plan de acción, especialmente a la luz de:
- la evolución de las prioridades nacionales, regionales y mundiales;
  - la reforma de las Naciones Unidas y otros acontecimientos de carácter mundial, como los retrasos en la aplicación de objetivos de desarrollo acordados a nivel internacional, y
  - la disponibilidad de recursos para financiar la labor de la Oficina respecto de la aplicación de la estrategia y el plan de acción.

## ▶ 6. Viabilidad de la consecución de los productos previstos en el plan de acción

---

32. En el anexo figura una lista de los productos de alto nivel previstos para poner en práctica el plan de acción durante el periodo 2022-2025, con un costo total estimado de 225 millones de dólares de los Estados Unidos. A los cinco componentes (215,4 millones de dólares), hay que sumar la gestión del Programa Mundial sobre Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Permanente (1,1 millones de dólares) y la labor de seguimiento y evaluación (8,5 millones de dólares). El cálculo de estos costos se basa en estimaciones realistas de la Oficina, a partir de la experiencia actual en la consecución de los correspondientes productos del Programa y Presupuesto para 2022-2023, y debería considerarse como un cálculo indicativo.
33. Aun cuando la consecución de algunos de los productos podría financiarse con cargo a los recursos disponibles dentro del nivel del presupuesto ordinario aprobado para el bienio o en el marco de los proyectos de cooperación para el desarrollo existentes, otros requerirían la movilización de recursos adicionales. En caso de no contar con recursos suficientes, la Oficina tendrá que determinar los productos prioritarios que podrán obtenerse con arreglo a los plazos previstos y a los recursos disponibles.

## ▶ Proyecto de decisión

---

34. **El Consejo de Administración aprueba la estrategia propuesta sobre competencias y aprendizaje permanente para el periodo 2022-2030 y el plan de acción para el periodo 2022-2025 y pide al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones al aplicar esta estrategia.**

## ► Anexo. Plan de acción para apoyar la aplicación de la estrategia

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
<b>Componente 1. Asesoramiento en materia de políticas, capacitación y apoyo técnico: 183 millones de dólares de los Estados Unidos</b>					
Asesoramiento y orientación en materia de políticas para elaborar o adaptar políticas, estrategias y programas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente que formen parte integral de políticas y programas educativos, económicos, ambientales, fiscales, sociales y del mercado de trabajo integrales	14, d), e), g) 12, a), b), d)	1	5.1, 5.2, 5.3, 3.2, 6.4, 8.1, 8.3	4.4, 4.7	2022-2025
Asesoramiento y orientación en materia de políticas para el establecimiento y fortalecimiento de mecanismos tripartitos de gobernanza en materia de competencias a nivel regional, nacional y sectorial, y de mecanismos de financiación del aprendizaje permanente innovadores, transparentes, equitativos y sostenibles	14, j) 12, i)	1	5.1, 5.2, 1.1, 1.2	4.4, 4.7, 8.3, 8.5	2022-2025
Asesoramiento y orientación en materia de políticas para el establecimiento y fortalecimiento de sistemas de determinación y previsión de competencias y de información sobre el mercado de trabajo, con objeto de abordar los retos y oportunidades asociados a la transformación digital, la transición ecológica y el desarrollo de sectores estratégicos	14, d), e), g) 12, v)	2	5.1, 3.3, 4.2, 6.1	4.4	2022-2025
Orientación técnica sobre la formación y la situación de los docentes, formadores, gerentes de centros de formación y otro personal dedicado al desarrollo de competencias, y sobre el establecimiento de sistemas de aseguramiento de la calidad	14, d), e), g) 12, l)	3	5.3	4.c, 4.3	2022-2025
Orientación técnica para los Gobiernos e interlocutores sociales sobre el establecimiento y la promoción de sistemas de aprendizajes de calidad	14, c) 12, c), g)	5	5.3	4.4, 4.7	2022-2025

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
Orientación técnica para apoyar a las empresas, en particular a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, a fin de facilitar la formación en el trabajo y el desarrollo de las competencias técnicas y fundamentales mediante la formación basada en el trabajo, en particular los aprendizajes de calidad	13, <i>h</i> )	5	5.3	4.4, 4.7	2022-2025
Orientación técnica para el establecimiento de itinerarios de aprendizaje inclusivos, con perspectiva de género y flexibles, en particular mediante un diseño universal, enfoques específicos para aprendientes vulnerables, opciones de aprendizaje innovadoras y planes de estudios mejorados	14, <i>d</i> ), <i>e</i> ), <i>g</i> ) 12, <i>h</i> ), <i>i</i> ), <i>k</i> )	4	5.3, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.7, 5.1, 5.5	2022-2025
Orientación técnica sobre la utilización de las competencias dentro de las empresas, dedicando una atención especial a las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las cadenas de valor	14, <i>d</i> ), <i>e</i> ), <i>g</i> ) 12, <i>o</i> )	1, 3, 5	5.3, 4.2, 4.4	8.3, 9.3	2022-2025
Orientación técnica sobre formación de base comunitaria en zonas rurales y desarrollo agrícola sostenible	14, <i>d</i> ), <i>e</i> ), <i>g</i> ) 12, <i>n</i> )	4	5.1, 5.3, 3.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7	2022-2025
Orientación técnica con miras a la transformación digital de los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, incluida la oferta de formación en línea y combinada, los mecanismos de certificación y los servicios de apoyo	14, <i>d</i> ), <i>e</i> ), <i>g</i> ) 12, <i>s</i> )	3	5.4, 4.2	4.3, 4.4, 4.7	2022-2025
Orientación técnica para el desarrollo de las competencias fundamentales a fin de mejorar la adaptabilidad frente a los cambios en las necesidades personales, laborales y sociales para un futuro sostenible	14, <i>d</i> ), <i>e</i> ), <i>g</i> ) 12, <i>h</i> )	3, 4	5.1, 5.3, 4.2	4.5, 4.6, 4.7	2022-2025
Orientación técnica para la concepción y ampliación de sistemas de apoyo al desarrollo profesional permanente, incluidos los servicios de orientación profesional y de asesoramiento sobre las perspectivas de carrera y la formación profesional	12, <i>n</i> ), <i>r</i> ) 13, <i>g</i> ) 14, <i>i</i> )	1, 4	5.1, 5.2, 5.3, 3.5, 6.1, 6.2, 8.3	4.3, 4.4, 4.5, 8.3, 8.5, 8.6	2022-2025

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
Orientación técnica para la validación de las competencias y habilidades, incluidas las microcredenciales y el reconocimiento de los conocimientos previos	14, <i>d), e), g)</i> 12, <i>k)</i>	3	5.3, 6.1, 6.2, 7.5	4.3, 4.4	2022-2025
Orientación técnica sobre la ecologización del desarrollo de la educación y formación técnica y profesional y las competencias, en particular mediante el fortalecimiento de las estructuras de gobernanza, y la elaboración y mejora de las normas en materia de competencia, los planes de estudios y los paquetes de evaluación	14, <i>d), e), g)</i> 12, <i>h)</i>	3	5.1, 5.3, 4.1	7	2022-2025
Orientación técnica sobre la promoción de un acceso equitativo al desarrollo de las competencias y al aprendizaje permanente y una participación equitativa en ellos, incluida la promoción de la cohesión social y la coexistencia pacífica en contextos frágiles	14, <i>d), e), g)</i> 12, <i>f)</i>	4, 3	5.1, 5.3, 3.2, 6.1, 6.2	4.3, 4.4, 4.5, 4.7, 10.3	2022-2025
Apoyo a los mandantes para ayudarles a integrar el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente en los Programas de Trabajo Decente por País	14, <i>g)</i> 12, <i>j), p), q), u)</i>	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4, 8	2022-2025
Fortalecimiento de la capacidad de los Gobiernos para ayudarles a promover y ofrecer oportunidades de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, en particular a través del CIF-OIT y con el apoyo del OIT-CINTERFOR y de instituciones regionales y nacionales de desarrollo de competencias	14, <i>f)</i>	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025
Fortalecimiento de la capacidad de los Gobiernos en temas relacionados con los pilares de esta estrategia	14, <i>f)</i> e <i>i)</i>	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores, a través de una red empresarial dirigida por empleadores, para aumentar la participación de las empresas en el desarrollo de las competencias y reducir la inadecuación de las competencias	14, <i>f)</i> e <i>i)</i>	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
Fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores a través de un programa de acción sobre temas actuales relativos a las competencias, la gobernanza de las competencias y su función como proveedores de servicios de desarrollo de competencias	14, f) e i)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
<b>Componente 2. Investigación, gestión de los conocimientos y difusión: 29 millones de dólares de los Estados Unidos</b>					
Realización de análisis y estudios de investigación de alta calidad y aplicación de productos avanzados de difusión de conocimientos para abordar los retos y oportunidades actuales en materia de competencias relacionados con los pilares de la estrategia	14, b) e i)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	4.3, 4.4, 4.6, 4.7, 5.1, 5.5, 5.c, 8.3, 8.5	2022-2025
Previsión prospectiva de las necesidades de competencias y realización y difusión de evaluaciones de impacto y estudios de investigación para apoyar el asesoramiento y la orientación sobre la base de datos empíricos en el contexto de las transiciones ecológica y digital y otros factores mundiales	14, b) e i)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025
Realización de estudios de investigación con miras a elaborar herramientas que permitan calcular la financiación necesaria para el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente a nivel nacional y mundial	14, i)	1	5.2	4.3	2022-2025
Medición y difusión de los resultados en materia de empleo obtenidos mediante la aplicación a título experimental de enfoques innovadores, documentados a través de estudios de seguimiento (por ejemplo, <i>Service Tracker</i> de la OIT)	14, b) e i)	Todos	5.2	No específica (4)	2022-2025
Facilitación de directrices para que los mandantes puedan realizar una autoevaluación de sus sistemas de desarrollo de competencias y empleo, utilizando el enfoque de desarrollo de los sistemas de mercado y las herramientas de <i>Jobs Facility</i> en cooperación con el CIF-OIT	14, b) e i)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
Promoción de la innovación y del intercambio de conocimientos entre pares, en particular mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, el Mecanismo de Innovación en Competencias de la OIT, ferias de competencias, la Plataforma de Intercambio de Conocimientos sobre Competencias y Aprendizaje Permanente y las comunidades de intercambio de prácticas, con el apoyo de centros regionales de conocimientos	14, b)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025
Generación y difusión de conocimientos con miras a facilitar vías que permitan un acceso efectivo al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente para los aprendices y los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores con formas de trabajo inseguras	14, b)	4, 5	5.2, 5.3	4.4, 4.7, 8.3, 8.5, 8.6	2022-2025
Apoyo a plataformas de colaboración entre países en materia de competencias y migración con el fin de facilitar el reconocimiento de competencias y mejorar el acceso de los trabajadores migrantes y los desplazados al desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente	14, b)	3, 4, 5	5.2, 5.3	4.3	2022-2025
<b>Componente 3. Movilización de recursos: 1,4 millones de dólares de los Estados Unidos</b>					
Orientación técnica destinada a los mandantes a fin de ayudarles a calcular la financiación necesaria para el desarrollo de las competencias y el aprendizaje permanente a nivel nacional y aumentar y diversificar la financiación del aprendizaje permanente	13, i)	Todos	5.2	4.3	2022-2025
Movilización de recursos a través de diálogos estructurados sobre financiación a nivel nacional y mundial y alianzas estratégicas en el marco del Programa Mundial sobre Desarrollo de Competencias y Aprendizaje Permanente	No mencionado específicamente	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
Actividades de promoción, estudios de investigación conjuntos y diálogos sobre políticas con instituciones financieras internacionales para ampliar los recursos financieros destinados al desarrollo de competencias	14, k)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025
Movilización conjunta de recursos con los equipos de las Naciones Unidas en los países y otros asociados para el desarrollo pertinentes, en particular en el contexto del Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social	No mencionado específicamente	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4)	2022-2025
<b>Componente 4. Actividades normativas: 1 millón de dólares de los Estados Unidos</b>					
Promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, a través de medidas específicas, en particular una campaña de ratificación del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	14, c)	Todos	2.1, 2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4, 8)	2022-2025
Prestación de asistencia técnica para superar posibles obstáculos a la ratificación y aplicación del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	14, c)	1, 4	2.1, 2.2, 2.4, 5.2	No específica (4, 8)	2022-2025
Seguimiento de la aplicación de las normas existentes en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente	14, c)	Todos	2.2, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4, 8)	2022-2025
<b>Componente 5. Liderazgo y alianzas de la OIT en materia de competencias y aprendizaje permanente: 1 millón de dólares de los Estados Unidos</b>					
Promoción de un enfoque tripartito con respecto al aprendizaje permanente mediante la participación en eventos mundiales organizados por las Naciones Unidas y otros organismos internacionales y regionales	No mencionado específicamente	1	5.2	No específica	2022-2025

Productos de alto nivel	Apartados correspondientes de las Conclusiones de 2021	Referencia correspondiente a los pilares estratégicos	Productos del Programa y Presupuesto (2022-2023)	Metas de los ODS	Plazos
<p>Concepción y ejecución de iniciativas, campañas, proyectos y programas conjuntos a nivel mundial, regional y nacional, con organizaciones regionales e intergubernamentales, como la Fundación Europea de Formación, la Alianza Mundial para la Educación, la Organización Internacional para las Migraciones, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la OCDE, la UNESCO, el UNICEF, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, otras iniciativas en materia de educación y competencias, y las instituciones financieras internacionales</p>	14, h)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica	2022-2025
<p>Establecimiento y aplicación de acuerdos de cooperación, en particular a través del marco del Grupo de Trabajo Interinstitucional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional, y otros mecanismos</p>	14, h)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica	2022-2025
<p>Puesta en marcha de iniciativas y campañas conjuntas sobre las normas internacionales del trabajo relacionadas con el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente</p>	14, h)	Todos	5.1, 5.2, 5.3, 5.4	No específica (4, 8)	2022-2025